

Inhalt

SCHWERPUNKT

Zugangsregelungen

SEITE 2

AUS DER PRAXIS

Ankommen erleichtern

SEITE 3

HINTERGRÜNDE

Ziel ist eine geregelte Ausbildung

SEITE 4

Mit Praktika zum Ziel

SEITE 5

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

PRÜF MIT
Optimierte Prüfungen

SEITE 7

Von guten Prüfungen profitieren alle

SEITE 8

Engagement im Ruhestand (VerA)

SEITE 9

Externenprüfung

SEITE 10

SERVICE

**MITBESTIMMUNGS-
RECHTE NUTZEN**

SEITE 11



Integration von Geflüchteten durch berufliche Bildung

Das Flüchtlingsthema beherrscht die öffentliche Debatte und mit ihm verbunden sind viele Herausforderungen. Für eine erfolgreiche gesellschaftliche Integration ist der Weg in Ausbildung, Studium und Arbeit von entscheidender Bedeutung.

Im Bereich der beruflichen Bildung können wir einen Beitrag dazu leisten.

Wenn Betriebsräte, Jugendvertretungen und Ausbildungspersonal sich dafür einsetzen, dass in den Betrieben berufsbezogene Praktika angeboten werden, dass Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und zum Spracherwerb von berufsbezogenem Deutsch durchgeführt werden, ist das bereits ein wichtiger Schritt. Auch der Einsatz für zusätzliche Ausbildungsplätze und dafür, dass bei Bedarf assistierte Ausbildung durchgeführt und ausbildungsbegleitende Hilfen beantragt werden, kann sinnvoll sein.

Ebenso gefragt sind politisch Verantwortliche, wie z.B. Mitglieder der Berufsbildungsausschüsse. Bislang sind die Rufe nach der Absenkung von Sozial- und Bildungsstandards zur Bewältigung der Flüchtlingskrise mehrheitlich auf Ablehnung gestoßen. Hier müssen wir gemeinsam dafür kämpfen, dass das so bleibt!

Gesellschaftliche Teilhabe und erfolgreiche Integration können nicht auf einer weiteren sozialen Spaltung der Gesellschaft aufbauen.

» mehr auf den folgenden Seiten

Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung

Wenn Betriebe Geflüchtete beschäftigen wollen, sei es in Ausbildung, Praktikum oder einem regulären Beschäftigungsverhältnis, ist der Aufenthaltsstatus entscheidend.

Grundlegend gilt: Für anerkannte Geflüchtete, also Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis, gibt es keine Beschränkungen auf dem Arbeitsmarkt. Für diese Gruppe können auch ausbildungsbegleitende Hilfen oder die Assistierte Ausbildung beantragt werden, genau wie für Inländer.

Für Asylbewerber und Geduldete besteht eine Wartefrist von 3 Monaten, in der sie nicht arbeiten dürfen. Wenn sie aber eine „gute Bleibeperspektive“ haben, bekommen sie schon früher Zugang zu ersten Maßnahmen.

Nach der Wartefrist haben Asylbewerber und Geduldete einen „nachrangigen Zugang“ zum Arbeitsmarkt. Das bedeutet, dass sie für die Aus-

übung einer Beschäftigung die Erlaubnis der Ausländerbehörde benötigen. Zudem führt die Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Vorrangprüfung durch, in der festgestellt wird, ob es „bevorrechtigte“ Personen (z.B. Deutsche, EU-Bürger) gibt. Ebenso prüft die BA, ob die Beschäftigungsbedingungen vergleichbar sind mit denen deutscher Beschäftigter.

Die Aufnahme einer dualen Ausbildung ist für Asylbewerber ab dem vierten Monat und Geduldete sofort ab Duldung möglich, sofern sie nicht aus ‚sicheren‘ Herkunftsländern kommen. Erforderlich ist ebenfalls eine Erlaubnis der Ausländerbehörde, allerdings entfällt die Zustimmung der BA.

Die nachfolgende vereinfachte Übersicht verdeutlicht den Zugang zu Ausbildung und zum Arbeitsmarkt.

» mehr auf www.bamf.de

Zugang zu Ausbildung und Förderinstrumenten; nachrangiger Arbeitsmarktzugang (Vorrangprüfung)

1. bis 3. Monat

ab Duldung:
Zugang zu
Ausbildung

Zugang zu
Förderins-
trumenten

4. bis 15. Monat

Wegfall der
Vorrangprüfung

16. bis 48. Monat

uneingeschränk-
ter Zugang

ab 49. Monat

Begrifflichkeiten

Flüchtling ist jeder, der sich in der Lebenslage „Flucht“ befindet.

Situation	Terminologie	Status
 Einreise	Asylsuchender	
 Asylantrag beim BAMF* gestellt	Asylbewerber	Aufenthaltsgestattung
 Asylantrag mit negativem Bescheid	Geduldeter	Kein Aufenthaltstitel / Ausreisepflicht
 Asylantrag mit positivem Bescheid	Asylberechtigter	Aufenthaltserlaubnis

* Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

© Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015

Standpunkt



„Ein Schlüssel zu guter Arbeit ist gute Bildung!“

Die gesellschaftliche Integration der Geflüchteten kann nur gelingen, wenn ihnen die Teilhabe am Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Angesichts des hohen Anteils junger Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung wird deutlich: der Zugang zu Bildung wird an vorderster Stelle über Gelingen oder Scheitern der Integration entscheiden.

Gute Arbeit, das bedeutet mitreden und mitgestalten zu können, es bedeutet, einen sicheren Arbeitsplatz mit fairer Bezahlung zu haben und es bedeutet natürlich, nicht diskriminiert zu werden. **In diesem Sinne ist gute Bildung der Schlüssel zu guter Arbeit!**

Geringqualifizierte und Geflüchtete sind am stärksten von Arbeitslosigkeit, Lohndumping und schlechten Arbeitsbedingungen bedroht. Wir müssen sicherstellen, dass beide Gruppen gleichermaßen einen guten Zugang zu beruflicher Bildung und zur Anerkennung ihrer bestehenden Qualifikationen finden – ohne die beträchtliche Zahl der bereits hier lebenden unversorgten Jugendlichen und jungen Erwachsenen zurückzulassen!

Eine zentrale Aufgabe der Gewerkschaften muss es daher sein, das Augenmerk auf die Erweiterung unzureichender Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und fairer Chancen auf dem Arbeitsmarkt für alle Kolleginnen und Kollegen zu richten.“

HANS-JÜRGEN URBAN

GESCHÄFTSFÜHRENDES VORSTANDS-
MITGLIED DER IG METALL

Brückenpraktikum bei Daimler

Bei Daimler haben 40 Flüchtlinge ein sogenanntes Brückenpraktikum begonnen. Die Teilnehmer/innen kommen u.a. aus Afghanistan, Eritrea, Pakistan und Syrien.



© Daimler Global Media | Foto-Nr. 15A1296 | Deniz Calagan

Das Praktikum dauert 14 Wochen und beinhaltet täglich 3,5 Stunden Deutschunterricht und 3,5 Stunden praktische Tätigkeit. Los geht es um 06:00 Uhr morgens mit den Kolleginnen und Kollegen von der Frühschicht. Dabei sollen in der Achsfertigung und der Logistik erste Grundfertigkeiten vermittelt werden. Gelernt wird u.a. wie Maschinen bestückt oder Bauteile sortiert und bereitgestellt werden. Die Teilnehmer/innen erhalten zudem Einblicke, wie man Roboter-Schweißmaschinen bedient oder andere Maschinen wartet.

„Die Integration von Menschen gelingt am besten am Arbeitsplatz. Im gemeinsamen Tun entsteht Verständnis füreinander. Es freut uns daher sehr,

dass viele Kolleginnen und Kollegen sich bereit erklärt haben, eine Patenschaft für die Brückenpraktikanten zu übernehmen. Diskriminierung und Rassismus haben bei Daimler keinen Platz. Wir unterstützen das Programm, das wir als humanitäre Hilfe verstehen, nach Kräften.

Klar ist aber auch: die Brückenpraktikanten stehen nicht in Konkurrenz zu Leiharbeitnehmern oder gar Stammbeschäftigten. Niemand hat dadurch irgendwelche Nachteile“, sagt Michael Brecht, Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats der Daimler AG.

Die Teilnehmer/innen wurden von der Bundesagentur für Arbeit (BA) und den zuständigen Jobcentern in Stuttgart und Esslingen ausgewählt. Großer Vorteil, erfolgreiche Teilnehmer/innen können leichter an andere Unternehmen oder in eine Berufsausbildung weitervermittelt werden.

» Quelle & mehr Informationen:

<http://media.daimler.com/dcmmedia/home/de>

Suche: „40 Flüchtlinge beginnen Brückenpraktikum“

Das „Ankommen“ im Betrieb erleichtern

Neben den üblichen Einführungsgesprächen gibt es gute Erfahrungen mit ...

Paten- oder Mentorenprogrammen, die auch außerhalb des Betriebs unterstützen können, beispielsweise bei Behördengängen oder der Wohnungssuche. Vielleicht findet sich im Betrieb ein/e Mitarbeiter/in, der/die die Sprache des Geflüchteten spricht und ihm auch mal den örtlichen Sportverein zeigt.

Sensibilisierung für die Flüchtlingsthematik und die Kulturdimension, z.B. interkulturelle Kompetenztrainings, Informationen zu Fluchtursachen und Asylrecht, Sensibilisierung für die psychische Belastung durch Flucht und Fluchtursachen. Dies ist besonders für die Paten und Mentorinnen, die Ausbilder/innen und Führungskräfte wichtig.

„Auch Werkstätten, Fabriken und Büros sind Orte der Begegnung. Dort erleben wir täglich, dass die Zusammenarbeit von Menschen unterschiedlicher Kultur und Herkunft gut und reibungslos verläuft. Mit diesen Erfahrungen lässt sich Integration gestalten, weit über den Arbeitsplatz hinaus. Menschen, die gemeinsam etwas anpacken und sich kennenlernen, sind nicht mehr fremd.“

Quelle: allianz-fuer-weltoffenheit.de

REINER HOFFMANN
VORSITZENDER DES DGB



DGB/Christoph Michaelis

Infos

**WIRTSCHAFT
ZUSAMMEN**

„Gemeinsam können wir etwas bewegen – für unser Land und die Menschen, die hier leben“

„Wir zusammen“ möchte einen positiven Beitrag leisten. Zahlreiche namhafte Unternehmen und ihre Mitarbeiter engagieren sich in Deutschland bereits und haben erste Integrationsprojekte ins Leben gerufen. Sie sehen nicht nur die Notwendigkeit, den Ankommenenden Perspektiven zu eröffnen, sondern auch die Chancen, die die Zuwanderung unserem Land bietet.

» www.wir-zusammen.de

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“

Allianz für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat - gegen Intoleranz, Menschenfeindlichkeit und Gewalt.

Die wohl größte zivilgesellschaftliche Allianz besteht aus zehn Verbänden und Religionsgemeinschaften. Darunter die IG Metall unter dem Dach des DGBs.

» www.allianz-fuer-weltoffenheit.de

Ziel muss eine geregelte Ausbildung sein

Viele Geflüchtete können (aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse und Grundbildung) zunächst von ausbildungsvorbereitenden, später von ausbildungsbegleitenden Maßnahmen profitieren. Auch Praktika, verbunden mit berufsbezogenem Sprachunterricht, stellen eine gute Möglichkeit dar, den Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnen und sie auf eine duale Ausbildung oder eine Beschäftigung vorzubereiten.

BBAktuell stellt im Folgenden verschiedene Instrumente vor, die genutzt werden können, um Geflüchteten den Zugang zu betrieblicher Qualifizierung zu ermöglichen.

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) ...



... kann durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) nach § 54a SGB III gefördert werden. Sie bietet die Möglichkeit, Ausbildungsinteressierte ohne berufliche Vorkenntnisse über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten an fachliche Inhalte heranzuführen und eine sprachliche Vorbereitung zu ermöglichen. Die EQ richtet sich unter anderem ausdrücklich an Menschen, die aufgrund von Sprachdefiziten oder bestehender sozialer Eingewöhnungsschwierigkeiten besonderer Unterstützung bedürfen.

EQ auf einen Blick:

- Für anerkannte Geflüchtete gelten für die EQ, wie auch für alle anderen Beschäftigungsformen, keine Zugangsbeschränkungen.
- Asylbewerbern und Geduldeten ist die Teilnahme an einer EQ nach einer dreimonatigen Wartefrist gestattet. Eine gesonderte Zustimmung der BA ist nicht erforderlich. Asylbewerber oder Geduldete müssen lediglich für die Aufnahme der Tätigkeit eine Genehmigung der Ausländerbehörde einholen.
- Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem insbesondere die Inhalte der EQ definiert und die Vergütung festgelegt werden. Betriebe müssen die Förderung der EQ vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.

Bestehen tarifvertraglicher Regelungen (TV EQ), so kann ein Deutschförderkurs während der Ausbildungszeit vereinbart werden. 50% der EQ müssen aber mind. betrieblich durchgeführt werden.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) ...



... können eine sinnvolle Maßnahme sein, um geflüchteten Jugendlichen in der Ausbildung oder EQ Unterstützung beim Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten zu bieten.

abH gehen über die Ausbildungsinhalte hinaus und können beispielsweise sprachliche Inhalte umfassen, aber auch sozialpädagogische Betreuung bieten oder gezielt die Prüfungsvorbereitung unterstützen. Sie umfassen in der Regel (und pro Woche) drei bis acht Stunden gezielten Förderunterricht außerhalb der Arbeitszeiten.

Anerkannte Geflüchtete können grundsätzlich gefördert werden. Für Asylbewerber/innen und Geduldete besteht eine 3-monatige Wartefrist.

Ansprechpartner ist die BA, die Kammer oder das Jobcenter.

Es ist zu beachten, dass sich die dargestellten rechtlichen Rahmenbedingungen und Programme schnell verändern.

„Die IG Metall fordert ...



... ein Integrationsjahr für Geflüchtete. Es geht darum, Arbeit und Lernen zu verbinden und ein finanziell selbstständiges Leben zu ermöglichen. Gerade am Arbeitsplatz findet Integration statt. Die Sprache ist natürlich bedeutend aber Sprache lernen erfordert auch Anwendung. Wir sind dafür, bestehende Förderprogramme zu nutzen.

Für Geflüchtete müssen tarifliche Standards gelten. Lohnkonkurrenz lehnen wir ab. Ausbildungsplatzsuchende, Arbeitslose und Geflüchtete dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden. Dafür braucht es mehr Ausbildungsplätze und mehr Bereitschaft abschlussbezogene Nachqualifizierung anzubieten. Dafür gibt es Angebote, die es zu nutzen gilt: Tarifvertrag Förderjahr, Einstiegsqualifizierung, Assistierte Ausbildung, Tarifvertrag Bildungsteilzeit, Förderprogramm WeGebAU.“

THOMAS RESSEL

LEITER DES RES. BILDUNGS- & QUALIFIZIERUNGSPOLITIK BEIM IGM VORSTAND

Der Tarifvertrag „Förderjahr“ ...



Die Assistierte Ausbildung (AsA) ...



... bietet eine gute Möglichkeit, um geflüchtete Jugendliche während einer regulären Ausbildung zu begleiten und auf ihre besonderen Förderbedarfe einzugehen. Dabei werden die Auszubildenden gezielt, und an ihren Bedarfen orientiert, von einem Bildungsanbieter während der Ausbildung unterstützt. Dies kann auch Hilfen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten beinhalten. Die Maßnahmekosten werden von den Agenturen für Arbeit gedeckt.

Anerkannte Geflüchtete können grundsätzlich gefördert werden. Bei Geduldeten besteht eine Wartefrist von 15 Monaten, Asylbewerber können in der Regel nicht gefördert werden.

Ansprechpartner ist die BA, die Kammer oder das Jobcenter.

Die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ...



... kann während einer Berufsvorbereitungsmaßnahme (z.B. EQ) oder der Ausbildung beansprucht werden, wenn der Jugendliche nicht bei den Eltern wohnt.

Die BAB ist eine Förderung nach SGB III durch die BA und soll bei der Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten helfen, die einen Ausbildungserfolg verhindern würden.

Anerkannte Geflüchtete können grundsätzlich durch BAB gefördert werden, für Geduldete besteht eine Wartefrist von 15 Monaten, Asylbewerber können in der Regel nicht gefördert werden.

Ansprechpartner ist die Agentur für Arbeit am Wohnort.

» www.babrechner.arbeitsagentur.de



Mit System und Praktikum zum Ziel

In Anbetracht der akuten Lage werden mehr und mehr Förderprogramme und Initiativen für die betriebliche Grundqualifizierung Geflüchteter ins Leben gerufen.

BB Aktuell stellt im Folgenden einige Programme vor, die Betriebe nutzen können, um sich mit eigenen Praktika-Angeboten zu beteiligen.

Bei der Aufnahme eines betrieblichen Praktikums gelten ähnliche Beschränkungen wie bei der Ausbildung. Anerkannte Geflüchtete können grundsätzlich ein Praktikum ohne Einschränkungen aufnehmen. Geduldete und Asylbewerber/innen benötigen auch hier eine Erlaubnis der Auslän-

derbehörde. Die Zustimmung der BA entfällt mit einer Ausnahme: Praktika, die nicht Pflichtteil einer Ausbildung sind und über einen Zeitraum von mehr als 3 Monaten gehen. Geduldete können ein Praktikum sofort aufnehmen, für Asylbewerber besteht ebenfalls die 3-monatige Wartefrist. »

Das Handwerk



Das Handwerk hat eine besondere Integrationskraft und damit eine besondere Verantwortung für Geflüchtete. Und sie stellt sich dieser auch.

Bis 2018 sollen 10.000 Geflüchtete durch ein Sonderprogramm, das wir mit dem BMBF und der BA aufgelegt haben in Lohn und Brot gebracht werden.

Unsere Stärken sind hierbei die Kapazitäten der überbetrieblichen Bildungsstätten und der Charakter unserer Ausbildung und Arbeit.

KARL-HEINZ REIDENBACH

VIZEPRÄSIDENT HWK DÜSSELDORF

Weiterführende Infos

IG Metall und DGB veröffentlichen ständig aktuelle Informationen, Veranstaltungstermine, Seminarangebote und Stellungnahmen.

» www.wap.igmetall.de

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge veröffentlicht viele Informationen zum Asylverfahren, zum Zugang für Ausbildung und unter der Rubrik: Willkommen in Deutschland Suchmaschinen zu regionalen Beratungsstellen, Integrationskursen, Migrationsberatern und den Jugendmigrationsdiensten.

» www.bamf.de

Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) ...



... ist eine Initiative der BA. Das 12-wöchige Programm ist modular aufgebaut. Auf eine Vorbereitungsphase, in der Informationen über den deutschen Arbeitsmarkt und die Anerkennung ausländischer Abschlüsse vermittelt werden, folgt ein 6-wöchiges Betriebspraktikum. Im Anschluss daran erhalten die Geflüchteten ein zweiwöchiges Bewerbungstraining, in dem sie bei der Arbeitssuche unterstützt werden. Über den gesamten Zeitraum werden berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt.

Dieses Programm richtet sich ausdrücklich an Asylbewerber und Geduldete mit Arbeitsmarktzugang sowie an anerkannte Geflüchtete.

Ansprechpartner sind die Arbeitsagenturen und Jobcenter vor Ort.

Perspektiven für junge Flüchtlinge



Ähnlich dem PerF (s.o.) ist das Programm modular aufgebaut, auf eine Einführungsphase folgt ein betriebliches Praktikum, allerdings liegt hier der Fokus auf der Heranführung an das deutsche Ausbildungs- und Beschäftigungssystem und der Motivation zur beruflichen Ausbildung.

Dieses Programm richtet sich ausdrücklich an Asylbewerber und Geduldete mit Arbeitsmarktzugang sowie an anerkannte Geflüchtete bis zu einem Alter von 25 Jahren.

Ansprechpartner sind die Arbeitsagenturen und Jobcenter vor Ort.

Das ESF-BAMF-Programm ...



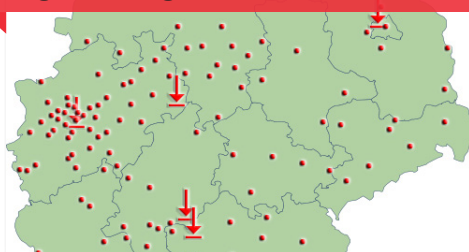
... hat zum Ziel, die Arbeitsmarktchancen von Migranten zu verbessern und kombiniert berufsbezogene Sprachkurse mit fachlicher Qualifizierung und betrieblichen Praktika.

Die Kurse können sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit belegt werden und sind für Arbeitssuchende kostenlos. Berufstätige zahlen 3,20€ pro Unterrichtseinheit, der Kostenbeitrag kann auch vom Arbeitgeber entrichtet werden.

Geflüchtete mit Zugang zum Arbeitsmarkt können am Programm teilnehmen, wenn sie bereits einen Integrationskurs besucht haben und mindestens über das Sprachniveau A1 des Europäischen Referenzrahmens verfügen.

» Hotline 0221 92426 – 400
www.bamf.de/esf

Regionale Angebote



In vielen Bundesländern gibt es Landesprogramme zur Inklusion von Geflüchteten, die sich mit dem Erwerb von Sprachkompetenzen, der Feststellung beruflicher Kompetenzen und der Unterstützung von Wegen in Ausbildung beschäftigen. Betriebsräte, Jugendvertretungen und Ausbildungspersonal werden insofern nicht allein gelassen, sondern können die Konditionen recherchieren und sich bedarfsgerechte Unterstützung organisieren.

Ansprechpartner sind meist die Arbeitsagenturen und Kammern.

Weiterführende Infos

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht ständig den neuesten Stand der Regularien für den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unter der Rubrik: Arbeit und Ausbildung für Asylbewerberinnen und Asylbewerber.

» www.arbeitsagentur.de

Die Kammern beraten Betriebe hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen vor Ort, sie vermitteln Angebote wie ausbildungsbegleitenden Sprachunterricht, Beratung durch „Willkommenslotsen“ uvm.

Das Netzwerk IQ hat das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Die Plattform bietet Informationen zu verschiedensten Themen rund um die Arbeitsmarktintegration. Dies beinhaltet auch umfangreiche Information zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, Sprachkursen sowie eine Sammlung relevanter Ansprechpartner und Angebote vor Ort.

» www.netzwerk-iq.de

Die Kursangebote des bfw beziehen sich auf vielfältige Themen, assistierte Ausbildung und die Integration von Geflüchteten sind dabei.

» www.bfw.de

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen kann für den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt und für das Arbeiten im erlernten Beruf eine wichtige Rolle spielen. Teilweise ist die berufliche Anerkennung sogar eine zwingende Voraussetzung, um in bestimmten Berufen arbeiten zu dürfen.

» anerkennung-in-deutschland.de

Optimierte Prüfungstexte

Die Sprache von Prüfungsaufgaben ist oft schwer zu verstehen. Das gehört in Deutschland ein bisschen zur Tradition. Das Problem dabei: Prüflinge mit geringer Sprachkompetenz, z.B. Hörbehinderte oder Personen mit Migrationshintergrund, haben es schwer(er)!



Potenzial von fachlich guten Auszubildenden wird verschenkt. Wer gut Deutsch kann, macht die bessere Abschlussprüfung. Das widerspricht dem Gleichbehandlungsgrundsatz!

Nicht alle Auszubildenden können ihre gute Ausbildung auch erfolgreich abschließen. Für viele Auszubildende mit eingeschränkter Deutschkompetenz – z.B. Auszubildende mit Hörbehinderung oder Migrationshintergrund – sind die schriftlichen Abschluss-Prüfungen am Ende der Ausbildung eine hohe Barriere.

Das Problem sind die oftmals sehr komplexen Formulierungen der Prüfungsaufgaben und weniger der fachliche Anspruch.

Wer eine Aufgabe aufgrund der komplexen Formulierung nicht versteht, kann fachlich nicht korrekt antworten. So führen sprachliche Barrieren innerhalb einer Prüfung trotz guter Fachkenntnisse zu schlechten Fachnoten oder gar zu „nicht bestanden“.

Beispielaufgabe

Im Versandlager stehen Ihnen die nachfolgend aufgeführten Arbeitsmaschinen, Förderzeuge sowie Hebezeuge zur Verfügung, um das in Bodenlagerung abgestellte Bohrwerk zu verladen. Wählen Sie ein Gerät aus, mit dem Sie unter Beachtung eines schonenden Materialumgangs und unter Anwendung der Sicherheitsvorschriften eine ordnungsgemäße Verladung durchführen können!

Textoptimierte Aufgabe

Bohrwerk verladen

Das Bohrwerk steht auf dem Boden.

Sie haben verschiedene Arbeits-Maschinen, Förderzeuge und Hebezeuge.

Wählen Sie ein geeignetes Gerät aus !

Wichtig: Material schonen,

Sicherheitsvorschriften beachten

» mehr auf www.textoptimierte-pruefungen.de/azubi



GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



» Ich engagiere mich für gute Prüfungen, weil Prüfungen über Lebenswege entscheiden. Da ist Chancengleichheit ein Muss.

DR. SUSANNE WAGNER

GESCHÄFTSFÜHRERIN IFTO GMBH

Selbst aktiv werden

Melde Dich!

Du willst Prüfer/in werden? Dann melde Dich bei deiner IG Metall Geschäftsstelle oder über unsere Homepage

» <https://wap.igmetall.de/4100.htm>



Du bist bereits Prüfer/in und wir kennen Dich noch nicht? Na dann wird es aber Zeit! Registriere Dich auf unserer Homepage

» www.pruefmit.de

Von guten Prüfungen profitieren alle.

„Gute Aufgaben selber machen? Das kann man lernen“, sagt Dr. Susanne Wagner von der IFTO GmbH. „Davon profitieren vor allem vermeintlich Schwächere.“

Welchen Einfluss hat Prüfungssprache auf eine gute Prüfung?

Wenn ein Prüfling nicht genug Deutsch kann, um Aufgaben zu verstehen, dann wird die Sprache schnell zur Barriere. Er antwortet falsch, obwohl er den eigentlichen Sachverhalt weiß. Das Ergebnis spiegelt dann nicht die berufliche Kompetenz, sondern wird aus sprachlichen Gründen verzerrt. Das ist faktisch eine Benachteiligung von Prüflingen mit geringer Deutsch-Kompetenz.

Dieses Problem sehe ich aktuell auch für Geflüchtete, die mit der normalen Prüfungssprache in der Regel überfordert sein werden. Ihre Situation ist vergleichbar mit der von hörbehinderten Prüflingen: Sie haben zu wenig Deutsch gehört, daher ein begrenztes Vokabular und Schwierigkeiten mit komplexer Grammatik. Auch ihnen würden textoptimierte Prüfungen helfen.

Lässt sich der Effekt messen?

Ja. Azubis mit geringerer Sprachkompetenz benötigen rund 20% mehr Zeit zum Lesen und Verstehen der Aufgaben. Mit textoptimierten Aufgaben lasen alle schneller und der Unterschied zwischen den Sprachniveaus war viel kleiner. Mehr noch: Azubis mit geringer Sprachkompetenz antworteten signifikant öfter richtig.

Kann es sein, dass Ihre Aufgaben fachlich schlicht leichter sind?

Nein. Es werden nur sprachliche Barrieren entfernt. Der fachliche Inhalt der Aufgaben und auch die Fachsprache bleiben 100%ig erhalten.

Hilft eine Zeitverlängerung bei der Prüfung nicht genauso (Nachteilsausgleich)?

Kaum. Unbekannte Wörter bleiben unbekannt. Die Prüflinge haben zwar mehr Zeit, über komplexe Formulierungen nachzudenken, das Verstehen der Aufgabeninhalte bleibt aber unsicher und spekulativ.

Wie würden Sie die sprachlichen Anforderungen von Abschlussprüfungen beschreiben?

„Prüfungsdeutsch“ ist eine der anspruchsvollsten Stil-Ebenen unserer Sprache. Die Knappe Formel lautet: „Prüfungsdeutsch = Amtsdeutsch * Fachsprachdeutsch“. Das Sprachniveau von Prüfungen für 2-jährige Metall-Berufe ist natürlich ein anderes als das für 3,5-jährige Kaufleute, aber Sprachbarrieren finden wir hier wie da.

Wie sind gute Prüfungen formuliert?

So, dass man schnell und leicht versteht, was die Aufgabe ist. Das klingt jetzt trivial, ist aber ziemlich schwer. Die Aufgaben sollen ja auch eindeutig, justiziabel und am besten auch noch handlungsorientiert sein.

Was können Prüfungsaufgabenersteller/innen tun, um besser zu werden?

Das Thema ernst nehmen. Man muss lernen, mit fremden Augen auf den eigenen Text zu sehen. Das Handwerkszeug dafür kann man lernen.

Wir bieten entsprechende Schulungen an, in denen man lernt Aufgaben klar und einfach zu formulieren. Im letzten Jahr haben wir eine 2-Tages-Schulung mit der ZFA (Prüfungen für Druck-/Medienberufe) durchgeführt, in diesem Jahr geht es zur Aka (kaufmännische Berufe), und auch mit der P A L (gew.-techn. Berufe) sind wir im Gespräch.



IG Metall Prüfertreffen

Masterprüfer/innen-Treffen

2.-3. Dezember 2016 Hannover

Berater/innen-Treffen

27.-29.06. Hamburg

17.-19.10. Köln

Schulungen 2016

Praxis & Austausch

01.-02.07. Hüllhorst

04.-05.11. Sprockhövel

Kommunikation

22.-24.06. Walsrode

28.-29.10. Stuttgart

Gesprächssimulation

02.-04.06. Hannover

17.-19.11. Frankfurt

Kompetenzorientiert prüfen

17.06. Berlin

13.-15.10. Amberg

23.-26.11. Frankfurt

Anforderungen in kaufmännischen Berufen

06.04. Berlin

07.09. Frankfurt

Der Betrieblicher Auftrag

24.-25.09. Lünen

18.-19.11. Melle/Osnabrück

Aktiver Berufsbildungsausschuss

15.-16.04. Sprockhövel

16.-20.05. Walsrode

08.06. Trier

Prüfen aktuell

16.06. Berlin

01.-02.07. Dortmund

Prüfer/innen in der Aufgabenerstellung

19.03. Frankfurt

Referentenarbeitskreis

28.01. Bad Orb

Alle Termine findet Ihr auf:

» www.pruefmit.de

Wir zeigen worauf es ankommt

Prüferinnen und Prüfer sind mit viel Engagement bei der Sache. Doch irgendwann, nach Eintritt in den Ruhestand, ist damit Schluss. Viele möchten aber ehrenamtlich aktiv bleiben. Was also tun, wenn die klassischen Gremien dies nicht mehr hergeben?



Wer eine neue Aufgabe sucht, kann mitmachen bei VerA - der Initiative zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen.

So wie Wolfgang Scheffler aus Oberschwaben (s. rechte Spalte). Er hat nach dem Eintritt ins Rentenalter bei VerA angeheuert. Der langjährige Prüfer im Bereich Mechatroniker, Industrie- und Konstruktionsmechaniker bei den Industrie- und Handelskammern Ulm und Bodensee-Oberschwaben, hat aktuell vier Azubis, die er betreut. „Bei einem ist das Betreuungsjahr gerade abgelaufen. Jetzt stehe ich noch einem Koch, zwei Elektronikern und einem Industriemechaniker zur Seite“, berichtet Scheffler.

Etwa jeder vierte Auszubildende in Deutschland löst seinen Ausbildungsvertrag vorzeitig auf. Daher hat der Senior Experten Service (SES) schon 2008 die Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen ins Leben gerufen. Das Mentoren-Programm vermittelt Fachleute, wie Prüfer und Ausbilderinnen, im Ruhestand an Auszubildende.

Am häufigsten wird Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung gewünscht. Wichtig sind außerdem die Lernmotivation, die Vermittlung von sozialen Kompetenzen oder die Behebung von sprachlichen Defiziten. The-

men können aber auch Mobbing, die Suche nach einem Ausbildungsplatz oder soziale Probleme sein. **Etwa 30 Prozent der Auszubildenden bei VERA haben einen Migrationshintergrund.** Die meisten von ihnen stammen aus Afghanistan, Türkei, Syrien und Irak. **Demnächst kommen auch die Geflüchteten hinzu, die in Ausbildung kommen.**

Im Jahr 2015 bekamen über 2.600 Auszubildende Hilfestellung und konnten damit einen Beruf im Verantwortungsbereich der IG Metall erlernen. Großes Interesse bestand u.a. für die Berufe Anlagenmechaniker/in; Elektroniker/in; Kaufmann/frau; Konstruktionsmechaniker/in; Kraftfahrzeugmechatroniker/in und Tischler/in.

Alle Begleiter sind Fach- und Führungskräfte im Ruhestand. Daher können sie individuell auf den Auszubildenden eingehen. Wie lange und wie oft sich der/die Jugendliche mit seinem/ihrer Begleiter trifft und welche Themen im Mittelpunkt stehen, hängt von den jeweiligen Bedürfnissen ab. Viele Auszubildende schätzen die zeitliche Flexibilität und vereinbaren Treffen am Abend oder Wochenende.

**Prüfer/innen, die sich engagieren möchten, können sich an das VerA-Team wenden: »vera@ses-bonn.de
» 0228 26090-40.**

Das Interview



Warum dieses Engagement?

Ich möchte mein Wissen und meine Erfahrungen an Jugendliche weitergeben. Ich weiß, welche Defizite Schüler haben. Da will ich helfen.

Wo liegen die Defizite der Auszubildenden?

Die Azubis haben Probleme mit sich, in der Berufsschule und im Ausbildungsbetrieb. Wir zeigen, wie das Arbeitsleben funktioniert.

Was heißt das genau?

Pünktlichkeit ist heute nicht unbedingt mehr angesagt. Oder dass man vielleicht während eines Gesprächs nicht mit dem Handy spielt. Das sind Kleinigkeiten, aber im Arbeitsleben ganz wichtig.

Und die Motivation?

Es hält geistig fit. Man muss gerne mit Jugendlichen zusammenarbeiten. Überheblichkeit ist nicht angesagt.

Die Kompetenzen für VerA?

Ich schöpfe aus meinen Erfahrungen und Erkenntnissen, die bei mir über Jahrzehnte als Ausbilder und Prüfer gewachsen sind.

WOLFGANG SCHEFFLER

LANGJÄHRIGER PRÜFER U.A. FÜR MECHATRONIK & INDUSTRIEMECHANIK

Externenprüfung - Eine zweite Chance?!

Die Externenregelung erlaubt die formale Zulassung zur Abschluss- bzw. Gesellenprüfung und ermöglicht bei erfolgreich abgelegter Prüfung, den Zugang zur Hochschule ohne Abitur.



Voraussetzungen für die Zulassung zur Externenprüfung sind der Nachweis einschlägiger beruflicher Erfahrungen von mindestens dem Eineinhalbfachen der Ausbildungszeit in dem zu prüfenden Beruf (§ 45 Abs. 2 BBiG bzw. § 37 Abs. 2 HwO). Kann dies nicht nachgewiesen werden, kann der Bewerber Zeugnisse vorlegen oder anderweitig glaubhaft machen, dass er die berufliche Handlungsfähigkeit erworben hat.

Dies kann für Geflüchtete die Möglichkeit bieten, ihre beruflichen Qualifikationen unter Beweis zu stellen, um in den Arbeitsmarkt zu gelangen. Nach der Zulassung durch die zuständige

Stelle kann die reguläre Abschluss- bzw. Gesellenprüfung abgelegt werden. Sind die Voraussetzungen aus Sicht der zuständigen Stelle nicht erfüllt, wird die Entscheidung dem Prüfungsausschuss übertragen.

Bei der Externenprüfung werden Prüferinnen und Prüfer vor besondere Herausforderungen gestellt und können gleichzeitig eine wichtige Aufgabe zur Integration von Geflüchteten wahrnehmen. Die Sprach- und die interkulturelle Kompetenz der Prüfer/innen werden wichtige Elemente einer guten Prüfung sein.

» mehr auf www.prueferportal.org/html/1645.php

Aufgabenersteller gesucht für ...

- Elektroniker/in für Automatisierungstechnik in der Fachrichtung (idF) „Produktions- und Fertigungsautomation“ sowie „Verkehrssleitsysteme“
- Elektroniker/in für Geräte und Systeme
- Elektroniker/in für Maschinen und Antriebstechnik
- Fertigungsmechaniker/in
- Holzbearbeitungsmechaniker/in
- Holzmechaniker/in
- Karosserie- und Fahrzeugbau-mechaniker/in
- Kraftfahrzeugmechatroniker/in Nutzfahrzeugtechnik
- Stanz- und Umformmechaniker/in
- Technische/r Modellbauer/in idF „Gießerei“
- Technische/r Modellbauer/in idF „Karosserie und Produktion“
- Technische/r Produktdesigner/in idF Produktgestaltung und Produkt-konstruktion
- Technische/r Systemplaner/in idF - Elektrotechnische Systeme - Stahl- und Metallbautechnik
- Verfahrensmechaniker/in in der Hütten- und Halbzeugindustrie
- Werkstoffprüfer/in
- Werkzeugmechaniker/in idF Vorrichtungstechnik
- Zerspanungsmechaniker/in idF Schleifmaschinensysteme

» Interessenten melden sich per Mail an pruefen@igmetall.de

Info: Aufgrund der stark gestiegenen Berufungszahlen, können konkrete Aussagen über den individuellen Berufungsstatus erst Ende April gegeben werden.

Lese-Empfehlung



Wer flüchtet schon freiwillig

Die Verantwortung des Westens oder Warum sich unsere Gesellschaft neu erfinden muss

» ISBN: 978-3-86489-133-5
» PREIS: 16,00 EUR

Textoptimierung von Prüfungsaufgaben

Die Vorschläge in diesem Heft basieren auf vielen Jahren wissenschaftlicher Forschung und praktischer Anwendung.

» WWW.IFTO.DE | SHOP
» PREIS: 5,00 EUR

Prüfer-Team der IGM

Claudia Koring
Telefon 069/66 93-26 58
claudia.koring@igmetall.de

To Nga Truong
Telefon 069/66 93-28 34
tonga.truong@igmetall.de

Elke Forster-Mahle
Telefon 069/66 93-28 18
elke.forster-mahle@igmetall.de



Prüfer/in

Mitbestimmungsrechte nutzen

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) bieten gute Voraussetzungen, um die Situation vor Ort mitzugestalten für ...

... BETRIEBSRÄTE

Betriebsräte (BRs) müssen aufgrund der aktuellen Flüchtlingssituation auch aktiv werden, um deren Situation und Integration zu verbessern. Laut § 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) haben BRs Mitbestimmung bei der Einstellung und Auswahl von Auszubildenden und laut § 95 auch noch Mitbestimmung über die Richtlinien der personellen Auswahl bei Einstellungen. Diese sollten jetzt die BRs nutzen, um jugendlichen Geflüchteten einen Einstieg zu ermöglichen. Mitbestimmung gibt es auch durch den § 97 (2) bei der Qualifizierung des betrieblichen Bildungspersonals und notfalls auch eine erzwingbare Mitbestimmung bei der Berufung und Abberufung von Ausbildungspersonal (§ 98 (2) BetrVG). Gerade in der Phase der Einführung zusätzlicher Ausbildungsplätze und zur Bewältigung der speziellen Anforderungen von Jugendlichen, die einen Flüchtlingshintergrund haben, muss diese Mitbestimmung jetzt aktiv genutzt werden.

ZAHLEN DES TAGES

Top 3 der Wünsche Geflüchteter

47,4%

Berufliche Integration und spezifische Berufswünsche

25,7%

Persönliche Erfüllung und gutes Leben

23,6%

Absolvierung einer Aus- oder Weiterbildung

Quelle: BAMF-Flüchtlingsstudie 2014,

... BERUFSBILDUNGS-AUSSCHÜSSE

Die Integration von Geflüchteten gelingt nur durch Bildung, insbesondere Berufsbildung. Dabei zu helfen ist das Ziel des Berufsbildungsausschusses der IHK Frankfurt am Main. Der erste Schritt war eine gemeinsame Sitzung mit dem Ausschuss Bildungswirtschaft im Januar 2016, zu der im Sinne einer Bestandsaufnahme Vertreter/innen aller derzeit in Stadt und Land zuständigen Stellen und einschlägigen Initiativen eingeladen waren. Beeindruckend war die Breite des Angebots und das Engagement der Beteiligten. Berichtet wurde von einer extrem hohen Motivation der Zugewanderten. Aber es wurde auch deutlich, dass der notwendige Spracherwerb viel Zeit brauchen wird. Es ist aber nicht damit getan, Sprachkurse anzubieten. Auch der Sprachgebrauch (im Umgang mit Geflüchteten) sollte reflektiert werden. Präsentiert wurden beispielhafte Prüfungsfragen, die selbst die Experten in den Ausschüssen nur schwer verstehen konnten. Es gibt bereits Weiterbildungsangebote für das Ausbildungspersonal. Diese müssen nun genutzt werden.

11. IG METALL FACHTAGUNG FÜR PERSONAL IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Digitalisierung der Arbeitswelt - Herausforderungen für die Berufsbildung

16. – 17. Juni 2016
RAMADA Hotel Berlin Alexanderplatz

Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt verändern. Die Arbeitsorganisation wird sich infolge technischer Möglichkeiten wandeln. Kompetenzanforderungen werden sich verändern. Die berufliche Bildung steht damit vor Herausforderungen. Über Antworten wollen wir gemeinsam diskutieren und Impulse für die betriebliche Bildungspraxis geben..

» ANMELDUNG UND MEHR INFOS AUF
WAP.IGMETALL.DE

Integration durch akademische Bildung

Immer mehr junge Menschen fliehen vor Krieg, Gewalt und Elend in ihren Heimatländern. Unter den Vertriebenen sind viele, die in ihrer Heimat bereits studiert hatten oder ein Studium aufnehmen wollten. Welche Möglichkeiten und Wege ihnen in Deutschland offen stehen, stellt WAP dar.

» WAP.IGMETALL.DE/11181.HTM

Integration durch schulische Bildung

Für Kinder von Geflüchteten und geflüchteten Kindern, die ohne ihre Eltern nach Deutschland kommen, hat der Schulbesuch eine zentrale Integrationsfunktion. Der Schulbesuch ermöglicht Teilhabe und das Erlernen der deutschen Sprache. Mehr Infos gibt es auf...

» WAP.IGMETALL.DE/11179.HTM

IMPRESSUM BB_AKTUELL

Herausgeber:
Dr. Hans-Jürgen Urban
IG Metall Vorstand
Briefanschrift:
60519 Frankfurt/Main
Hausanschrift:
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt

Redaktion & Layout:
Timo Gayer
berufsbildung@igmetall.de
wap.igmetall.de

Bitte abgeben bei IG Metall-Betriebsräten /-Vertrauensleuten,
der IG Metall-Geschäftsstelle oder per Post, Fax oder E-Mail an:
IG Metall Vorstand, Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik
fax: +49(0)69 6693 80 2818, e-mail: pruefen@igmetall.de

Deutsche Post 
Antwort

IG Metall Vorstand
Res. Bildungs- und Qualifizierungspolitik
z.Hd. Prüfer-Team
60519 Frankfurt am Main

**Vie-
le gute
Gründe!
Eine starke
Gemeinschaft**

**Wir brauchen
dich als Prüferin
und Prüfer**

PRÜFMIT

Die Qualität des deutschen
Berufsbildungssystems lebt
von seinen engagierten Ak-
teuren. Neben den betrieblichen
Ausbilder/innen, den Berufsschul-
personal, den Mitgliedern der Berufsbil-
dungsausschüsse, sind es insbesondere die
ehrenamtlichen Prüfer/innen, welche die Qua-
lität der Ausbildung sichern und einen
Rückschluss auf betriebliche Sachverhalte
auch für Außenstehende erlauben.

Die IG Metall stärkt mit unterschiedlichsten
Aktivitäten (Qualifizierungsangebote, Konfe-
renzen; Betreuungs- und Beratungsangeboten,
Informationsmaterialien und vieles mehr) die Kol-
leginnen und Kollegen vor Ort und in der politischen
Debatte. Mit der nachstehenden „Prüfer-Meldekarte“
können sich interessierte Kolleginnen und Kollegen
bei ihrer IG Metall Geschäftsstelle vor Ort oder über den
IG Metall Vorstand melden und das Angebot nutzen.

PRÜFER-MELDEKARTE

Vor- und Zuname*

Geburtsdatum*

Zuständige IGM-Geschäftsstelle

Telefon*

E-Mail*

Arbeitgeber / Firmenanschrift*

Bist Du bereits Prüfer/in? ☐ Ja ☐ Nein

Welchen Beruf willst Du prüfen? (ggf. mit Fachrichtung)*

seit dem Jahr

bei der Kammer

Ort, Datum*

Unterschrift*

* Pflichtfelder